

¿LOS LIDERES DEPENDEN DE LAS ORGANIZACIONES O LAS ORGANIZACIONES DE LOS LIDERES?

ENSAYO

Presentado por:
DIEGO ALEXANDER GONZALEZ CUERVO

Director:
MIGUEL GARCIA BUSTAMANTE

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
COLOMBIA
2014

¿Los Líderes dependen de las organizaciones o las Organizaciones de los líderes?

Teniendo en cuenta la importancia del liderazgo de los colaboradores y directivos en las organizaciones, el presente texto tiene como propósito analizar cómo debe ser el líder de hoy para que agregue valor a su organización, el papel de los líderes en las organizaciones y a su vez analizar cuál es la importancia de estos, tratando de discernir sobre la correlación del trabajo en equipo, el liderazgo propiamente dicho y la interrelación entre las organizaciones y los líderes.

El contenido del trabajo hará referencia a textos de liderazgo, gerencia y trabajo en equipo, entre los que encontramos lecturas y artículos de Harvard Business School entre otros, de forma tal que se pueda hacer un análisis sobre el tema para cumplir el propósito del estudio que nos ocupa, así pues, se esbozarán opiniones personales argumentadas por lecturas y autores reconocidos, dirigidos a entender la interacción entre líderes y organización, aspectos fundamentales para entender las empresas contemporáneas.

En consecuencia iniciaremos el trabajo haciendo una breve revisión de conceptos como, que es liderazgo, ética en el liderazgo, además ahondaremos sobre las competencias que deben tener los líderes y algunas características especiales de estos individuos.

Por otra parte revisaremos generalidades y ejemplos de organizaciones reconocidas para tratar de entender como es la interrelación con sus líderes y finalmente trataremos de responder a la pregunta. ¿Los líderes dependen de las organizaciones, o las organizaciones de los líderes?

Para comenzar debemos definir el concepto de liderazgo y para esto podemos remitirnos a un sin número de autores y estudiosos de la materia, que a lo largo de la historia han hablado y escrito sobre el tema, algunos clásicos y otros más contemporáneos, pero que sin duda alguna nos darán luces para adentrarnos en el objeto del análisis.

A continuación, algunas definiciones sobre liderazgo según algunos autores y de acuerdo con Aní Sanchez:

- “El líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior”.

John C. Maxwell.

- “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Idalberto Chiavenato.

- “El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de objetivos del grupo, entendiendo por un grupo un sector de la organización con intereses afines”.

John Kotter.

- “El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual

los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

Peter Senge.

- “El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajo entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un status gracias a la participación activa y la demostración para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas”.

Stodgdill.

- “El líder es la persona que produce el cambio más efectivo en el rendimiento de un grupo”.

Cattell. (<http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com>)

Así pues, las definiciones de liderazgo que nos dan los autores nos hacen reflexionar y dar claridad en algunos aspectos clave para dar continuidad al análisis. Por ejemplo, los líderes deben por obvias razones trabajar con equipos de personas que están en las organizaciones para dar cumplimiento a las metas y objetivos propuestos en la estrategia; en algo que coincide la mayoría de autores es que son individuos con facilidad de influenciar y persuadir a sus grupos, interactúan de forma eficiente en la búsqueda de metas y objetivos comunes, proponiendo un cambio efectivo y creando nuevas realidades para su organización.

Pero el liderazgo o el ser líder no solo está enmarcado en estas definiciones, este debe estar provisto de una serie de competencias y cualidades que hagan que el individuo que se distingue con este calificativo sea integral; entre las que podemos enunciar algunas. Según (Warren Bennis), quien las llama “ingredientes” básicos del líder, estas son:

- Visión, o claridad de lo que quiere hacer y cómo afrontar y persistir ante los contratiempos y fracasos.
- Pasión, por lo que hace y por cumplir las metas propuestas, amar lo que hace.
- Integridad, derivada del conocimiento de sí mismo, conocimiento de sus fortalezas y debilidades, actuación basada en sus principios y valores.
- Confianza, por su actuar genera la confianza de los demás.
- Curiosidad, búsqueda de conocimiento y cuestionamiento de todo.
- Osadía, corre riesgos, prueba experiencias nuevas y experimenta.

Todo esto hace que el líder consiga seguidores motivados a trabajar bajo su direccionamiento con armonía y con una relación que perdure en el tiempo, porque el líder hoy puede no serlo mañana, si se tiene en cuenta que el liderazgo es basado en estas relaciones. Pero estas son apenas algunas cualidades básicas de los líderes. Se deben tener en cuenta también las competencias, que son básicamente diferentes conocimientos y habilidades que tienen los seres humanos para interactuar en el ámbito laboral, social y personal, estas son entendidas además, como la capacidad de los individuos para actuar integralmente identificando, interpretando y resolviendo situaciones con ética e idoneidad en donde se integran el saber ser, el saber conocer y

el saber hacer. Algunas de las competencias que debe tener el líder efectivo según la Facultad de Estudios de Administración y Negocios de la Universidad del Rosario son:

- Negociación y manejo de conflictos, que es la capacidad del líder para plantear y proponer soluciones a las diferencias de los grupos de trabajo, con autoridad y justicia procurando favorecer los intereses comunes por encima de los particulares o propios.
- Visión prospectiva, no es más que la visualización del futuro de forma tal que se puedan plantear estrategias anticipándose a los hechos que puedan generar riesgos.
- Conocimiento del entorno, competencia en que el líder aporta a la organización competitividad en el sector, basado en las variables que afectan el normal desempeño de esta, siendo consecuente con la estrategia (visión, misión y objetivos organizacionales).
- Pensamiento ético, el líder basado en sus valores y principios personales administra con responsabilidad y valora los eventos internos y externos de la organización.
- Creatividad e innovación, mejora de procesos con creatividad ingeniosa y diversidad de ideas contribuyendo así al cumplimiento de metas y objetivos y si es el caso diseña y genera nuevos procesos o tareas para el logro de estos.
- Comunicación efectiva, facilidad de escucha para entender y valorar la información que obtiene para dar retroalimentación efectiva a su equipo.
- Relaciones interpersonales, sin temor a equivocarme podría decir que es una de las competencias más sobresalientes que debe poseer un líder ya que le permite

reconocer que cada ser humano es diferente, generando un ambiente de trabajo armónico, de colaboración y respeto para el éxito empresarial.

- Confianza, conocimiento de sí mismo, madurez, credibilidad, convicción y seguridad que el líder trasmite para el logro de los objetivos propuestos.
- Trabajo en equipo, competencia que permite que el líder reconozca e identifique las fortalezas y debilidades de los integrantes de su equipo para optimizar los resultados logrando así un mejor desempeño, con compromiso y confianza mutua, apalancado en un pensamiento estratégico que le permita mediante un análisis profundo de factores internos y externos plantear estrategias integrales que vinculen toda la organización.

Ahora bien todo lo anterior debe ir acompañado de la ética, siendo esta fundamental en el liderazgo, pues no podría un líder ser integral si no la tiene y la practica; sobre el tema también existen libros y artículos especializados que nos hacen reflexionar y entender mejor que los líderes o el liderazgo no se puede apartar de este comportamiento, pues el liderazgo solo se dará si se tiene credibilidad, será efectivo y sostenible en el tiempo si se actúa de forma ética.

Pero, ¿Qué significa ética? “Es lo que define gran parte de la personalidad de un ser humano y en ella se involucran los valores, es decir, su escala de principios importantes, a los cuales el líder nunca renunciaría. Escala que es establecida sencillamente a través del juicio y el discernimiento, de acuerdo a la formación que se haya tenido desde los primeros años en su núcleo familiar y social, nuestros padres y la sociedad son los encargados de formarnos como

personas con la capacidad de entendimiento para que nuestras acciones como miembros de una comunidad sean orientadas al bien común, a la colaboración y al trabajo en equipo, esto dependerá en su totalidad a los valores que adquiramos dentro de nuestra familia, quienes nos enseñan lo que está bien o mal, y a partir de allí crecemos aplicando nuestro juicio con respecto a actitudes y acciones” (Ética en el liderazgo, El Salvador 2010).

De acuerdo con el artículo mencionado en la cita anterior, los líderes deben saber dar ejemplo con sus acciones fundamentadas en la ética, esto se puede identificar si se entienden y aplican algunas características entre las que están:

- Integridad, es uno de los términos más complejos este tiene que ver con lo que la persona es en su interior , es lo que realmente rige su actuar, esta característica también es conocida como carácter y no es el carácter lo mismo que temperamento, este está compuesto por, irreprehensibilidad o capacidad de reconocer cuando se equivoca.
- Prudencia o madurez, se mantiene bajo control y no actúa bajo emociones manteniendo el equilibrio ante cualquier circunstancia.
- Consistencia, no existen dos caras la vida privada es igual a la vida pública,
- Rectitud su manera de actuar nunca siembra duda en la conciencia de los demás, todas sus intenciones son para bien.
- Amabilidad, el líder nunca debe dejar de transmitir buenas costumbres y modales y además respeto por las personas y siempre agradecer por lo que se hace.

- Respeto, este empieza por reconocerse así mismo, a través criterios como entender que siempre habrá alguien que supere sus características y que todos somos iguales y merecemos respeto como personas, uno de los desafíos del líder es servir y esto implica ver a los demás como superiores.
- Diligencia, los líderes son aquellos que hacen que las cosas sucedan con diligencia en los procesos, el rasgo más característico es la responsabilidad, se debe poner en práctica la planeación para hacer las cosas en el momento justo, cuando se deben hacer.
- Honestidad, es la conciliación perfecta entre fines y medios, es el correcto enfoque del liderazgo buscando el bien común.
- Honradez, este tiene que ver con la manera de hacer las cosas, es dejar constancia de lo que se hace, no tener temores a ser auditado o supervisado, cuando se pierde la honradez se pierde la dignidad.
- Veracidad, cuando el líder debe mentir para sustentar su posición, o para defenderse de una situación adversa, pierde el respeto de sus seguidores, la confianza que depositan los seguidores en el líder es un bien invaluable, es el capital más importante con que el líder cuenta.
- Benevolencia, anteponer por encima de las metas y los objetivos a las personas, con actitud de no solamente buen ganador, sino también de excelente perdedor, debe ser empático es decir, saber ponerse en los zapatos de los demás y experimentar así los sentimientos de los que están bajo su guía, logrando ubicar a cada uno en la posición más conveniente, para la consecución de los objetivos de

la organización y para cada uno de ellos, garantizando la eficiencia y la efectividad.

- Lealtad, esta es una obligación autoimpuesta, si el líder pierde la lealtad de su equipo de trabajo el problema no es del equipo, es del líder, la lealtad es una actitud fundamentada en el compromiso, en la admiración y el servicio fiel. El líder nunca traiciona la confianza que sus seguidores han depositado en él.

Ahora bien, después de definir y entender lo que es ser líder debemos analizar cuál es el papel de estos en las organizaciones, pero sin dejar de lado cual es el papel de las organizaciones frente a sus líderes.

En la actualidad las compañías exitosas además de sus procesos, estrategias , buen posicionamiento en el mercado, direccionamiento etc., se preocupan además, por desarrollar a sus colaboradores manteniendo una interrelación cercana, buscando la transformación del empleado común en un líder que influya en sus equipos de trabajo.

En algunas organizaciones, el ascenso de los empleados debe ser por mérito propio o antigüedad, cada empleado recibe un salario y goza de un grado de participación según su desempeño, mientras más alto sea el nivel jerárquico, mayor será su experiencia para resolver problemas, esta es la estructura burocrática en la que dota de autoridad a los jefes, según su posición en la estructura jerárquica de la organización.

En contraste con esto, un líder en el contexto de la organización informal que subyace de la estructura formal, aparece por la necesidad del ser humano de identificarse con una comunidad que proporciona seguridad, protección, mantenimiento y sentimiento de pertenencia, de forma tal que es aquí cuando aparecen los líderes emergentes o no oficiales, que son aquellos que ejercen influencia sobre grupos de seguidores en lugar de la autoridad de la posición de poder de un responsable nombrado o jefe.

De esta forma queda claro para los altos gerentes que mantener líderes dentro de sus organizaciones es de gran importancia, tan claro es que según Robert Gandossy, de la firma especialista en recursos humanos Hewitt, afirma, “las organizaciones necesitan gente talentosa mucho más de lo que la gente talentosa necesita a las organizaciones. Para las organizaciones, contar con talento permite estar a la vanguardia, generar estrategias exitosas y movilizar personas y recursos por medio de la influencia para alcanzar sus metas a través del liderazgo. Por esta razón, muchas de las principales corporaciones del mundo se han convertido en academias de liderazgo, creando programas de entrenamiento para sus ejecutivos” (http://money.cnn.com/magazines/fortune_archive/2007/10/01/100351829/index.htm).

Estas compañías que ofrecen a sus empleados oportunidades para aprender y crecer son muy apetecidas por los jóvenes profesionales, quienes hoy en día buscan trabajos que les ofrezcan oportunidades de crecimiento, no solo a nivel profesional sino también personal.

Por otra parte *“los expertos afirman que dos tercios del liderazgo provienen de la experiencia laboral, y alrededor de un tercio del entrenamiento, mientras que casi nada proviene de la formación académica”* (2007/10/01/100351829/index.htm).

Las organizaciones que han optado por implementar este modelo de formación para sus empleados, han entendido que el desarrollo de liderazgo no es solo una tarea más del área de gestión humana, sino es tan serio que se implementa desde los altos ejecutivos, empezando por los presidentes de las compañías quienes invierten hasta la mitad de su tiempo en formar a sus colaboradores como nuevos o mejores líderes. De tal manera, que sus ingresos variables dependen de que tan exitoso sea el proceso.

Entonces, la pregunta ahora sería ¿Qué necesita una empresa para posicionarse en el mercado y ser exitosa? Rápidamente uno podría responder, necesita contar con fuertes recursos tecnológicos y financieros; pero qué si se tienen y no se cuenta con talentos que sepan liderar y dirigir el buen uso de estos, se vería abocada a la quiebra sin duda alguna podríamos decir que la interrelación de las organizaciones con sus líderes y dirigentes es clave en el éxito de estas.

Un caso particular de una compañía exitosa es La General Electric (GE) que durante más de un siglo fue reconocida como una de las principales empresas diversificadas del mundo, además de ser una de las más admiradas. Desde su creación la compañía fue creciendo hasta convertirse en un gigante de la distribución, generación y uso de la electricidad y en un referente para todo el mundo en materia de gestión.

A lo largo de la historia de GE sus principales líderes siempre han sido promocionados de sus propios miembros, sus prácticas de desarrollo de ejecutivos estaban arraigadas en los valores culturales establecidos por Charles Coffin, quien sucedió en la presidencia a Thomas Edison en 1892. Durante veinte años Coffin se empeñó en crear una fábrica de presidentes ejecutivos, basado en una meritocracia fundamentada en una cultura de rendimiento medido.

Durante el siglo XX esta fábrica produjo un número importante de capacitados directivos que no solo satisficieron las necesidades de GE, sino que asimismo se convirtieron en una fuente de talento gerencial para la Norteamérica empresarial. “Construyendo sobre los cimientos puestos por Coffin, las políticas y prácticas de recursos humanos de GE sufrieron un desarrollo y cambios significativos en la última mitad del siglo XX. Cuatro presidentes sucesivos concedieron una alta prioridad al desarrollo del talento gerencial, y con ello hicieron que los procesos de gestión de recursos humanos de GE estuvieran entre los más sofisticados del mundo”. (La máquina de talento de GE. Como se hace un presidente ejecutivo, Harvard Business School, 2004)

Siendo esta una muestra de lo que las organizaciones exitosas hacen por formar y entrenar sus líderes, es el ejemplo de la correlación que existe en este tipo de compañías entre sus dirigentes y ellas mismas, de esta forma y teniendo en cuenta el modelo de GE, también podríamos deducir que los líderes de hoy no solo tienen el rol de dirigir el camino de las organizaciones , sino que igualmente se deben ocupar por formar y entrenar sus sucesores en la

escala jerárquica, para que la compañía siga su curso normal en el tiempo y se cumpla la misión propuesta.

Es importante tener en cuenta que esta estrategia de formación debe estar acompañada de una buena planeación y una asignación de recursos importante. Para el caso de GE la compañía invirtió 40 millones de dólares en la creación de la primera Universidad corporativa para apoyar la formación de directivos, sin embargo esto no quiere decir que las pequeñas y medianas compañías no lo puedan hacer, cada organización depende de su tamaño y sus ingresos podrá implementar una estrategia de desarrollo y entrenamiento para sus líderes a la medida de sus posibilidades.

El caso de GE nos podría llevar a considerar que los líderes se hacen, en determinada condición. De acuerdo al planteamiento de Bennis-Goldsmith *“la mayor parte de las capacidades y competencias del liderazgo pueden ser aprendidas, si existen los deseos y la voluntad de aprenderlos, lo cual no quiere decir que es fácil y que cualquiera puede convertirse en líder”*. Así mismo Drucker concluye *“aunque los líderes natos existen, son demasiado escasos para las necesidades urgentes actuales. El liderazgo, por tanto, puede – y debe – aprenderse”*.

Esta estrategia debe ser vista por ambas partes como un gana-gana, se brinda a los empleados crecimiento profesional y personal aprovechando su buen desempeño y sus competencias, el conocimiento de los procesos y su experiencia dentro de las compañías y la organización a su vez adquiere provecho de estas cualidades y ahorra en gastos generados por

rotación de personal, gana trabajadores comprometidos y a su vez retiene el talento que genere valor agregado.

Esto implica cambios sustanciales en las organizaciones, tanto así que “el liderazgo junto con la gestión del cambio ha sido probablemente, el tema más recurrente en la bibliografía sobre “management” en las últimas tres décadas, esto es reconocido en la presentación del libro más reciente de Henry Mintzberg (Managing, 2010) cuando se expresa “*hace medio siglo, Peter Drucker puso la gerencia en el mapa. Después esta fue bruscamente desplazada por el liderazgo...*”. Los enfoques, modelos y herramientas gerenciales generados en las dos últimas décadas del pasado siglo XX, en forma directa o tangencial han estado relacionados con el liderazgo.”(<http://www.degerencia.com/articulo/papel-e-importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones>).

Pero, ¿Por qué fue dado este cambio de simplemente dirigir a ser líder? Las razones pueden ser muchas; una, claramente, es la celeridad de los cambios en el entorno tecnológico, social y económico de las organizaciones que requieren enfoques de gerencia diferentes; y otra la importancia con que se ha visto en los últimos años el recurso humano o capital humano, que se considera el mayor recurso competitivo dentro de las organizaciones. Pero surge otro interrogante, ¿De qué serviría la tecnología más avanzada, los procesos mejor implementados, si se cuenta con personal desmotivado o mal conducido? Probablemente esto sería poco productivo.

Los especialistas señalan otro factor que ha despertado el interés por este tema, aseguran que a medida que crece la proporción de trabajadores del conocimiento en una organización, del mismo modo, aumenta la necesidad de líderes.

“Consecuente con esto, se han incorporado nuevos sistemas conceptuales y enfoques para la conducción de organizaciones. Se pueden dirigir: la formulación de planes, el diseño de sistemas organizativos y de control, entre otras cosas; pero, la formulación de una visión y de estrategias para alcanzarla, el desarrollo de valores y de una cultura organizacional, y la generación de compromiso, entusiasmo y pasión en la gente, que son prioridades de la gerencia en las nuevas condiciones, requiere liderazgo”. (<http://www.degerencia.com/articulo/papel-e-importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones>)

De esta manera, tenemos bases más claras para pensar que las organizaciones en gran parte dependen de la presencia de líderes que dirijan y direccionen los grupos de trabajo de cada una de ellas, encontrando el equilibrio entre la dirección (dirigir) y el liderazgo (motivar la gente) para alcanzar los objetivos y la misión de las compañías, para lograr mantenerlas en el mercado y hacerlas exitosas.

Es indudable que la gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Podemos entonces deducir que las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del buen liderazgo de sus dirigentes.

Bien lo expresaba Ed Whitacre, chairman y CEO de General Motors, *“Tú eres responsable de tus resultados. El éxito de esta compañía depende de ti y de lo que hagas. Ahora ve y hazlo”*.

Pero aparece otra incógnita, ¿Qué papel juegan los líderes de hoy en el mundo empresarial, si las organizaciones a las que pertenecen no son lo suficientemente maduras o lo suficientemente competitivas? No mucho, pues no tiene sentido la existencia de líderes que no tengan un ambiente en donde desenvolverse a su medida, una organización en donde no exista esta cultura no es capaz de retener este tipo de talentos y mucho menos desarrollarlos.

Es por esto precisamente que las organizaciones de hoy se preocupan por ser innovadoras y excelentes operativamente, de esta forma sus líderes se motivan constantemente a tener una transformación estratégica y esto los motiva a seguir, cualquiera que sea el sector en el que opere la compañía, uno de sus retos más importantes y el de sus líderes tiene que ver con los entornos cambiantes.

Esto esta generando los comportamientos y actitudes de los líderes de hoy, con niveles excepcionales de inteligencia emocional, combinados con competencias cognitivas que les proporcionan capacidad para manejar aspectos del negocio desde una perspectiva ética muy sólida.

Lo anterior se ha demostrado con el resultado de algunos estudios, en donde se encontró que “las mejores compañías poseen mayores niveles de madurez comparativamente con sus pares en la gestión del desempeño y compensan a sus colaboradores de forma estratégica, implementando incentivos y programas de reconocimiento eficaces en el impulso de la colaboración, la eficiencia operativa y la innovación; entienden que los enfoques innovadores y los niveles de eficiencia requeridos no tendrán lugar de manera automática, a menos que las estructuras y las recompensas estén en un lugar que garanticen la colaboración de la gente”. (Revistasumma.com y Hay Group MI 06/Nov/2013). He aquí la correlación que existe entre la compañía exitosa y sus líderes.

A compañías exitosas mejores líderes, un ejemplo claro de esta afirmación es nuevamente el de GE, en donde su presidente, Charles Coffin, fue catalogado en un artículo de Fortune Magazine publicado en 2003, como el más grande ejecutivo de todos los tiempos.

Dentro de las estrategias que tienen las organizaciones exitosas y que las diferencian del resto, es el hecho de que “intentan implantar una cultura que propicia la innovación y la excelencia operativa por medio de:

- Empoderar a los líderes para la toma de decisiones.
- Recompensar y estimular la colaboración entre las unidades de negocio.
- Reconocer, motivar y recompensar a los empleados para que aporten ideas innovadoras y fomenten la eficiencia operativa.
- Evaluar y reconocer los resultados.

- Motivar a los empleados jóvenes a proveer ideas innovadoras a los líderes sénior.
- Promover entre los colaboradores la inversión de tiempo para discutir las necesidades futuras de los clientes.” (Revistasumma.com y Hay Group MI 06/Nov/2013).

Otra muestra de la interrelación de los líderes con sus organizaciones se puede exponer con los estudios realizados y publicados por la revista summa, en su artículo “*conozca las mejores empresas que fomentan el liderazgo en la región*” (Nov. De 2013). En donde listan algunas características comunes de las empresas líderes de América Central así:

- “Desarrollan y tienen líderes ambidiestros, capaces de gestionar sus áreas y procesos con un balance adecuado entre la excelencia operativa y la innovación.
- Sus líderes tienen la capacidad de gestionar y promover mediante equipos de trabajo con una sola mirada: resultados finales de la organización.
- Tienen líderes inspiradores para promover entre los empleados una cultura organizacional basada en altos estándares y la flexibilidad.
- Utilizan nuevas tecnologías de comunicación (internas y redes sociales).

Un aspecto que resulta común, independientemente del alcance geográfico y el tamaño de la compañía en las mejores compañías para el liderazgo, es la necesidad de tener y desarrollar un perfil de líderes sustancialmente distinto.

La ambidiestralidad organizacional requiere líderes ambidiestros; esto es líderes que posean el temperamento, la actitud o la inteligencia emocional para tener éxito cuando la transformación estratégica es constante” (Revistasumma.com y Hay Group MI 06/Nov/2013).

Otro análisis que demuestra esta interrelación entre empresa – líder, líder – empresa es “el ranking de los líderes con mejor reputación en la Argentina, un año más destaca Luis Pagani, que logra de nuevo la triple corona, ya que Arcor, además de ser la empresa con mejor reputación corporativa, también encabeza el ranking de las empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo. Pagani y Arcor, Arcor y Pagani, constituye uno de esos “círculos virtuosos” que la teoría de la reputación ha estudiado como una de las fuentes de creación de valor gracias a la transferencia reputacional que se produce entre líder y empresa. En la segunda posición del ranking aparece Paolo Rocca, que arrastra a su compañía a idéntica posición confirmando la citada transferencia reputacional. El tercer puesto es para Juan José Aranguren, el CEO de Shell”. (Clarín.comiEcoEconomía30/08/14)

Estos ejemplos claramente demuestran que día a día se hace más importante la relación del binomio organización y líder, teniendo como efecto recíproco el crecimiento de ambos, dando reconocimiento y haciéndolos exitosos, cabe aclarar que en la actualidad existen empresas poco reconocidas (por su tamaño, ubicación geográfica, utilidades etc.) que mantienen en sus filas colaboradores y líderes excepcionales que podrían fácilmente ponerse al nivel de líderes de organizaciones multinacionales.

Finalmente, podríamos concluir que sin líderes el mundo no sería lo que es hoy día. La presencia de los líderes es fundamental en las organizaciones, incluso en las familias, y en la sociedad en general.

De ellos y su buen liderazgo depende el éxito y el destino de una organización (cumplimiento de la misión, metas y objetivos), pero se necesitan líderes integrales con comportamientos éticos, que tengan credibilidad ante sus grupos de trabajo y sus organizaciones, es decir líderes transparentes.

Por otra parte podemos afirmar, que el liderazgo va de la mano con la evolución de las organizaciones; anteriormente estas eran direccionadas por personal con poder por su estatus y nivel jerárquico , pero hoy en día las grandes compañías forman y entrenan sus propios líderes y ejecutivos para que lleven las riendas de las organizaciones y además retienen el talento de los líderes emergentes; de igual forma las compañías han implementado el modelo de formación para sus empleados, en donde el rol actual de los líderes además de llevar el rumbo de las empresas es también formar nuevos líderes, dando continuidad a la cultura de desarrollo del talento humano de cada compañía.

Es de suma importancia resaltar la interrelación que debe existir entre el líder y su organización; no es exitosa y productiva una compañía con líderes mediocres, pero muy seguramente un excelente líder no podría ser reconocido ni sobrevivir en una organización

mediocre o poco exitosa; la tendencia actual es, a una compañía exitosa y reconocida le corresponde tener líderes innovadores, comprometidos y generadores de cambio.

Ahora bien, podemos entonces responder a la pregunta ¿los líderes dependen de las organizaciones o las organizaciones de los líderes? Sin temor a equivocarnos podríamos afirmar que uno depende del otro. No se concibe una organización por más recursos que posea, tecnología y procesos, sin líderes que motiven a la gente para que sea exitosa y perdurable en el tiempo, pero de igual forma no se conciben líderes sin organizaciones en las cuales puedan poner sus capacidades y competencias al servicio de éstas, encontrando además sus realizaciones personales.

Bibliografía:

Clarín.com Economía 30/08/14

Ética en el liderazgo, El Salvador, enero 2010.

<http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com>

http://money.cnn.com/magazines/fortune_archive/2007/10/01/100351829/index.htm

<http://www.degerencia.com/articulo/papel-e-importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/2007/10/01/100351829/index.htm>

La máquina de talento de GE. Como se hace un presidente ejecutivo, Harvard Business School, (2004).

Revistasumma.com y Hay Group MI 06/Nov/2013